

11月12日、17時30分より支社会議室において「申」13号～17号について組合側幹事と会社側幹事による事前審理を行いました。

会社は5件の申し入れに対して業務委員会の開催を全て拒否しました。以下は協議の主なやり取りです。

「申」第13号「大阪労働局による行政指導に関する申し入れ」（2015年10月8日）

1. 10月5日、大阪労働局から行政指導を受けた事実について会社の見解を明らかにすること。
2. 10月7日、大阪労働局からSEK（株）新幹線エンジニアリング）の関連会社に対して、行政指導があったことについて会社の見解を明らかにすること。
3. 文書で行政指導された指導内容を全て明らかにすること。
4. 厚生労働省・労働局からの行政指導を重く受け止め、早急に請負作業の実態を見直すこと。
5. SEKに対する請負作業の実態が問題であると考えが会社の見解を明らかにすること。
6. 大阪仕業検査車両所での請負作業における労働者の管理・実態が、労働省告示第37条において、請負でなく派遣であると認められたことが原因であると考え。会社の見解を明らかにすること。
7. 行政指導を受けた事業主は改善義務がある。予定している改善内容を明らかにすること。
8. 行政指導に対する改善の報告義務がある。予定している報告内容を明らかにすること。
9. 現場社員に対して、労働局から行政指導を受けた事実を知らせる内容の掲示を出して、社員への報告と謝罪をすること。

《 議論内容 》

会社：付議事項ではないので開催しない。

組合：納得いかない。

会社：指導票を受領しているのは事実である。

会社：労働局に対して違法性はないことを確認している。指導内容の話は会社と労働局との話であるので答える必要がないと考えている。

組合：報告義務があると聞く。労働局に報告した内容、事実を明らかにされたい。

会社：労働局とのやり取りの部分であるので話をすることは考えていない。

組合：何故、労働局が調査に入って、何故、指導票を受領することになったのか。

会社：何故入ったのかは労働局がご存じかと思う。

組合：会社としてはどういう受け止めをしてるのか。

会社：一部において偽装請負の疑いがあるような恐れがあるやの見解があったが、よ

り良い作業体制の追求で既に実施済みである。

組合：10月8日の時点での申し入れであったが、11月2日に仕業検査の体制が一部変更になっている。既に2回の変更を行ったのは行政からの指導があったからではないのか。

会社：より良い作業体制を求めての変更である。

組合：本来のJR本体の作業者を減らして、SEKへの業務委託とした。減らしたことや外注へ委託するときの計画がずさんな計画であったという見解である。そこに弊害があるということがはっきりした。外注化した人員をJR本体の検修へ戻して作業の3人体制とするべきだ。

会社：意見は伺っておく。より良い作業体制は今後も追求していく考えである。

組合：より良い作業体制でなかったということがはっきりしたという事だ。

会社：それは認識が違う。技術、作業も進化させることである。

組合：進化は1ヶ月おきに変わるものではない。研究者が何年もかけて考えること。4ヶ月で既に2回の変更があった。頻繁に変更するという事は問題があったという事である。

会社：そういう認識はない。

組合：11月の変更した部分に対しても検討しないといけない。これで仕業の効率化の問題点が終わったとは思っていない。まだまだ改善する部分がある。安全を無視した会社の効率化が弊害を生んでる。一度、元に戻して基本に立ち返ることが大事だ。今でも職場での説明不足という声が出てる。実際、休んでいて最近出勤した人は11月からの変更点の説明を聞いてないという人がいる。

会社：それは把握してない。

組合：全員に説明してないという事実がある。11月の変更点の説明で誰に説明したのかは把握するべきである。支社から現場を指導するべきだ。厚生労働省からの行政指導は意味のある重要なものである。会社としてはそういうふうに受け止めていないのか。

会社：行政指導といっても種類は様々である。どのような認識を持たれてるかは知りませんが。

組合：指導票は行政指導の一種ではないのか。

会社：行政指導自体は違法性はない。

組合：指導票を受領したのは立派な行政指導だ。今回の指導内容は、報告しなさいということだったのか。

会社：中身は詳しく説明しない。

組合：報告に対する労働局からの意見はないのか。

会社：ない。

組合：今後はこのような行政指導を受けないような会社の体制を取るべきだ。

以上

「申」第14号「大阪第一運輸所の藤原指導科長、杉本助役による「脅迫行為」のデッチ上げに対する申し入れ」(2015年10月20日)

1. 『『裁判する』は脅迫行為である』という発言は、藤原指導科長の主観でしかなく、誠に不勉強な発言である。発言を撤回し西組合員に謝罪すること。
2. 時系列等報告書の作成は、事実関係を報告するものであり、管理者の意見を述べる場ではない。藤原指導科長から犯罪行為を行ったかのように言われたことにより、本人は大変な動揺をきたしている。時系列等報告書の作成過程でそのような発言を繰り返し返し行った理由について明らかにすること。
3. 社員が、管理者に対し指導内容について確認し意見を述べる行為は、何ら問題はないと考える。会社の見解を明らかにすること。

《 議論内容 》

会社：付議事項ではないので開催しない。

組合：納得できない。

会社：会社として不適切な発言があったという認識。それに基づいて口頭注意となった。

組合：この申し入れ時点以降の話になるが、勝見副所長が不都合な発言であったと言ってる。会社は不適切な発言であると言ってる。西さんからも不適切ではないのかと質したが不都合である、不都合も不適切も同じであると言ってる。

会社：ニュアンスとしては不適切であることには変わらない。

組合：不都合といった勝見副所長の発言はどのように受け止めるのか。言い間違いなら認めて訂正すればいい。

会社：ニュアンスとしては違いはない。

組合：口頭注意は文面に書かれているものがあって渡すのではないのか。

会社：口頭での注意。

組合：文面をしっかりと読めば間違いはないはず。現場と支社の見解が違ってるとは無いのか。

会社：一緒である。

組合：ころころ変わってる。最初は脅迫行為であった。組合は何ら脅迫行為ではないと考えている。

会社：何故、不適切ではないと考えるのか。

組合：この申し入れにも書いてる。不明確な指導内容を質してるだけだ。会社は不当な理由に基づいて減率適用してボーナスを減額してる。その結果、裁判が起きてる。自分自身もボーナスのカットは認められないので、もしカットがあれば裁判しますという自己主張を言っただけ。決して2人の助役さんを個人的に訴えるということではない。抗議の中から出た言葉。

会社：指導内容を質すと言いましたが、指導内容とは何ですか。

組合：添乗時の指導内容だ。

会社：指導内容は質すものなのか。

組合：どういう意味をなすものかという確認である。

会社：いくつかの規程類に基づいて決められた通りにされてなければ注意指導を受ける。

組合：そういうふうに答えてくれればグッドだった。西さんはもう少し詳しく、非違行為ですかと確認した。

会社：杉本助役は知らないと答えた。

組合：知らないとは言ってない。

会社：管理者の正当な指導内容に対して質すとか、裁判で明らかにするといった発言があったのは事実であるので、会社とすればきちんと判断して不適正な発言であると判断した。

組合：今後、助役さんに注意指導を受けた後に、確認したり質す行為は問題あるのか。

会社：状況によって一概には言えない。

組合：非違行為と聞くことも出来ないのか。

会社：はっきりしない。

組合：はっきりしなかったら口頭注意も取り消すべき。

会社：きちっと管理者はしかるべき対応をしてる。会社としては裁判するというのも不適切であるという認識を持ってる。

組合：今後も管理者に納得できないときはどんどん聞きに行くべきだと思う。それは必要な事であるが。違うか。

会社：総論として、納得できないことは聞きに行くことは必要であると思う。一定の目的を持って行くと、今回のような目的でなければいいのではないのか。

組合：その辺も曖昧である。はっきりしないということは、今後も会社の勝手な解釈で処分が乱発される。

会社：言葉のやり取りの中でのことである。決めつけて一概には言えない。

組合：現場で助役さんにもものを言っはいけないという間違っ職場風土になっしまっうのは良くないことである。

以上

「申」第15号「竹本さんの裁判に多数の現場管理者（大阪第一運輸所、大阪第二運輸所）が行っていたことに対する解明要求」（2015年10月20日）

1. 当日、証人として出頭した高田助役、坂下助役、早水助役、岡当時助役の勤務認証は何か明らかにすること。
2. 当日、裁判所に来っていた大阪第二運輸所の辻井助役、新井助役、中嶋助役、上田助役、伴助役、富岡助役、馬場助役、福田助役、安井指導科長、高畑助役。大阪第一運輸所の草崎総務科長の勤務認証は何か明らかにすること。
3. 午後から職場で勤務に就いていた管理者は誰か明らかにすること。
4. 当日、証人以外の管理者を裁判所に行かせたのは関西支社の指示なのか明らかにすること。
5. 週末の多忙な時に多数の管理者に職場を放棄させ裁判所に行かせたのは、安全管理上問題であり職務怠慢であると考え。会社の見解を明らかにすること。
6. 証人以外の多くの管理者が裁判所に行かせた目的は、現場管理者の証人尋問の光景を見たさに興味を持って傍聴に来ている社員がいるのではないかという疑いを持って、誰が参加しているのかを点検し、それを関西支社に報告するために来ていたと考える。仮にそうであれば、会社による裁判の妨害行為であり、自由に裁判を傍聴する権利を脅かす行為でもある。会社の見解を明らかにすること。

《 議論内容 》

会社：付議事項に該当しないので開催しない。

組合：納得できない。解明要求なんで解明するべきだ。

会社：勤務認証はこの場で答える必要ではないので答えない。

組合：現場の管理者が本来の業務を放棄して裁判所に行ってることはよろしくないことであると思うがどうなのか。

会社：会社として適切に業務配置してるので心配しなくても大丈夫です。

組合：この方たちの助役さんの本来の業務内容は何か。

会社：業務内容は会社が適切に指示してること。ご心配には及びません。

組合：本来の業務を放棄して裁判所に行かせてる支社の認識が、鉄道の安全安定輸送を脅かしていると考ええる。

会社：そうではない。

組合：大一運の草崎総務科長が来てることは意味が分からない。部外者だ。

組合：勤務指示は関西支社の指示であるということか。

会社：それも答えない。

組合：この方たちがいない間は何を担保にしたのか。

会社：ちゃんと回りを見てます。安全を担保してる。

組合：何かを担保にした事実はないはず。何か具体的にあれば言って欲しい。

会社：その方たちが休みの日は安全が確保できないのですか。

組合：本来、勤務に就く日である。

会社：24時間365日いないといけないのか。

組合：それは元々そういうシフトを取ってるなら大丈夫である。今回のは本来、勤務に就くべき者が就いてない。だから安全が無視されてると言ってる。

会社：ご心配に及びません。

組合：安全を担保した事実はないと言っておく。

以上

「申」第16号「新大阪駅の労働条件変更等に関する会社の認識に関する申し入れ」(2015年10月20日)

1. 業務内容の提案、変更については労働条件の変更が伴うと考える。会社の見解を明らかにすること。
2. 労働条件の変更に伴う課題については、労使間で真摯な協議が必要であると考え。貴側の見解を明らかにすること。
3. ここ最近、新大阪駅において「お知らせ」として頻繁に労働条件が変更された。事前の労使間の協議が開催されずに職場で変更が強行されている。変更後の問題や課題を把握してるのか明らかにすること。
4. 今後の「お知らせ」とする業務内容に関する変更については、事前に労使協議の場で提起し協議の場を設定すること。

《 議論内容 》

会社：付議事項に該当しない。

組合：納得できない。

会社：二科の運用は余剰人員の活用で始まった。正式な労使協議の場を設けるものではない。

組合：労働条件の変更に関わる課題はしっかりと労使協議の場を設定するよう主張している。

会社：労働条件の提起になるのか。

組合：勤務パターンの変更になる。一番最近の提案は、日勤になることが提案であったので過去から会社の主張について確認したい。過去、0時近くまで窓口が開いていたが日勤になるということ。組合は2008年の話であるが、0時まで営業してるのは意味がないから早くシャッターを閉めるべきだと主張していたが、会社はJR西日本との関係があると在来線や地下鉄が動いていたり、ということで契約があることを理由にして直ぐに閉められないと回答していた。その共同契約という契約で決めた時間帯はどうなったのか。

会社：その契約自体は手元にないので分かりかねる。

会社：お客様のご利用状況、動向に踏まえて会社が決定すること。過去と違ってることもあるのかと。

組合：共同契約の中身を教えてもらいたい。

会社：契約の中身を話すことは出来ない。

組合：分かる範囲でお願いしたい。

会社：契約の中身は明らかにしない。

組合：ではどこでその契約内容の判断をひっくり変えたのか。お客様のご利用状況と契約内容とどちらが重要になったのか。

会社：総合判断。

組合：では総合判断した条件は何か。

会社：総合判断としか申し上げられない。

組合：組合は以前から申し入れていてそれに対する会社の主張がどこかに行ってしまった。

会社：ぶれてるわけではない。

組合：共同契約は今でもあるのか。調べて教えてもらいたい。

以上

「申」第17号「名古屋車両所におけるイベント開催に関する申し入れ」（2015年10月20日）

1. 現場社員に事前の説明がなかったことについて真摯に反省し、謝罪すること。
2. 10月3日の当日、作業にかかる直前まで助役を含む現場社員はイベントによる作業内容の説明は受けていなかった。会社の見解を明らかにすること。
3. 10月3日、作業前に技術の担当者が現場社員に説明をおこなったのは何故か。明らかにすること。

4. 10月3日までにCMCの関係社員は、事前にイベント開催と作業についての若干の説明を受けていた。誰がいつ、説明したのか。明らかにすること。
5. 安全綱領の「連絡の徹底」が怠っていたと考える。会社の見解を明らかにすること。
6. 今後予定されているイベント（10月24日、11月14日、11月21日）の開催の事前に必ず現場社員への説明を行うこと。

《 議論内容 》

会社：付議事項に該当しない。

組合：納得できない。

会社：何度も議論してきた。現場の関係者には説明をさせていただいてる。

組合：確かに10月24日のイベント前には丁寧な説明があったらしい。それは組合が会社に申し入れてきた成果であると考え。10月3日のイベントには何も説明がなかったのは事実。

会社：必要な説明は今後も予定していた。

組合：安全綱領にも連絡の徹底と謳ってるのでしっかりとイベントするときには現場社員に連絡して協力を仰いでもらいたい。

組合：11月4日の3回目のイベントについては周知してるのか。

会社：必要な手続きを踏みながら行ってる。

組合：では現場の方に確認してみる。

組合：関係する現場社員に聞くと言ったが事象聴取はやったのか。

会社：関係がある方には聞いている。

組合：聞く聞くと行っていたが、現場管理者は何も言ってこないと当該の組合員が憤慨してる。

会社：必要がなかったのでは。

組合：10月3日の当日の作業の直前に技術の社員が現場の社員に説明をしたのは何故か。

会社：管理者以外の人から説明することは他にもある話。

組合：直前におこなったのは何故か。

会社：タイミングにもよる。

組合：作業前までに何も伝えてなかったから慌てて説明させたのではないのか。

会社：説明はどっちがしてもいいのでは。

組合：説明がなかったことを認めない。認めればいいのに。認めれば次からお願いしやすという関係が出来る。

会社：何をもって事実かと。

組合：至らぬところがあれば認めるべき。

以上